

Barreras de acceso a las mujeres en el empleo ferroviario

Barriers to women finding employment on the railway sector

ESMERALDA BALLESTEROS DONCEL*

1. INTRODUCCIÓN

Existe suficiente evidencia empírica para afirmar que el empleo ferroviario ha sido, y sigue siendo, un espacio de trabajo poco permeable para las mujeres (Ballesteros, 2014 y ETF-CER, 2014). En pleno siglo XXI y exceptuando algunos países del antiguo bloque del este, en la mayoría de los territorios europeos el porcentaje de mujeres

en el empleo de los ferrocarriles es inferior al 20 por ciento (cuadro 1). Las medidas de tendencia central, en particular el promedio (18,49%), encubren una amplia heterogeneidad de escenarios. Mientras Letonia ostenta el máximo con un 35,5 por ciento de empleo femenino, Turquía reduce la participación de las mujeres al 3,5 por ciento. España, por su parte, se ubica entre los cinco países europeos con menor porcentaje de asalariadas en este sector.

CUADRO 1. PORCENTAJE DE EMPLEO FEMENINO EN EL SECTOR FERROVIARIO, EUROPA 2010-2013

País	Porcentaje de empleo femenino	País	Porcentaje de empleo femenino
Letonia	35,50	Eslovenia	17,10
R. Checa	30,80	Finlandia	15,50
Polonia	27,60	Portugal	14,70
Eslovaquia	25,60	Italia	13,90
Países Bajos	25,20	Suiza	13,60
Alemania	22,50	España	13,14
Rumanía	21,70	Bélgica	11,60
Francia	19,60	Austria	11,30
Serbia	18,50	Luxemburgo	10,50
Bulgaria	17,90	Turquía	3,50
Promedio	18,49	Mediana	17,50

Fuente: European Transport Workers Federation [ETF] - Community of European Railway [CER] (2014). *Results of the 2013 questionnaire on the development of women employment in the railway sector in Europe.*

* Profesora Dto. Sociología IV (UCM) eballest@ucm.es

Este caso ilustra, una vez más, la inconsistencia de la retórica de la igualdad de género, hábilmente cacareada por políticos y empresarios pero muy alejada de la consecución de la paridad. ¿Qué determina este desolador diagnóstico de infra-representación? ¿Responde, acaso, a una «natural» aversión de las mujeres por el empleo ferroviario?, o por el contrario, ¿Se pueden identificar mecanismos de exclusión y restricción? (Scheller, 2009).

Este artículo trata de describir algunas de las barreras en la incorporación y permanencia de las mujeres en ocupaciones de dominación masculina. Los resultados de análisis están basados en la metodología de estudios de caso. Mediante el examen de tres disímiles ocupaciones: «guardesas de vía», «obreras especialistas en talleres» y «maquinistas de tren», se propone una deriva reflexiva para identificar los principales mecanismos de exclusión, limitación y disuasión de las mujeres al empleo ferroviario español.

El material empírico recabado en cada estudio de caso combina documentación de carácter cuantitativo y cualitativo, habiéndose examinado una gran diversidad de fuentes de información¹. El corpus de datos más importante se centra en el análisis de entrevistas semi-estructuradas y auto-relatos biográficos focalizados². Por último, los hallazgos obtenidos han sido comparados con resultados de investigación de la literatura especializada en otros países –sub-representación, segregación y empleo ferroviario– en otros países (Weiner, 1975; Lamoureux, 2003; Wojtczak, 2006; Burman, 2009; Starustka, 2013; Martin y Barnard, 2013).

¹ Los resultados detallados para cada estudio pueden consultarse en las siguientes publicaciones BALLESTEROS, 2003; 2014 y 2015b.

² El material empírico reunido en el caso de las «obreras especialistas de talleres» contó con dieciséis auto-relatos de aprendices, mujeres y hombres (repcionados entre enero y febrero de 2013). Mientras que el estudio de caso de las «maquinistas de tren» compiló nueve entrevistas en profundidad semi-estructuradas y veintiún auto-relatos biográficos focalizados (el trabajo de campo se desarrolló entre septiembre de 2013 y mayo de 2014).

3. MUJERES FERROVIARIAS: UNA MINORIA, FUERTEMENTE SEGREGADA, EN UN MUNDO DE HOMBRES

El ferrocarril desde sus orígenes hasta el presente ha limitado el acceso de las mujeres al empleo. En el *imaginario social* se presume que las discriminaciones por razón de género están desapareciendo en todos los ámbitos de la esfera pública y, sin embargo, las monitorizaciones estadísticas, del balance entre mujeres y hombres, siguen confirmando notables desigualdades en relación a la tasa de actividad, la brecha salarial o la segregación ocupacional (Dueñas, *et al.*, 2014: 346). En los gráficos 1 y 2 se muestran datos empíricos, provenientes de las memorias de empresa, sobre la actual distribución del empleo ferroviario en España. Tanto en el grupo RENFE (gráfico 1), como en ADIF (gráfico 2) se puede constatar una elocuente sub-representación. En promedio, de cada diez personas trabajadoras sólo una es mujer.

Los datos constatan, especialmente en el Grupo-Renfe, que suministra una información más detallada, una clásica segregación horizontal (Anker, 1997), es decir, la presencia de mujeres es marginal en las divisiones de explotación ferroviaria –conducción, talleres– y aumenta en las categorías de gestión (39,65%) y puestos técnicos (23,76%). Lo que permite afirmar que, el sector ferroviario no sólo ofrece pocas oportunidades de empleo a las mujeres, sino que su contratación se polariza en ocupaciones tipificadas como «femeninas».

Pese a las sistemáticas denuncias de distintas asociaciones como la *American Railroad Women*, la *League of Railway Industry Women* o, los escasos boletines ferroviarios de la *International Transport Worker's Federation*, el empleo ferroviario sigue siendo un «oficio para hombres». No sólo porque los trabajadores son y persisten como mayoría estadística (Kanter, 1977), sino porque estos bastiones de cuasi-exclusividad masculina siguen asociándose con imaginarios de virilidad, es decir, como puestos que requieren fuerza, en ocupaciones de demostrada penosidad y para las que, a menudo se prefiere a candidatos con dotes de mando.

GRÁFICO 1. PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO DE RENFE-OPERADORA, SEGÚN ÁREAS FUNCIONALES, (2012)

Área	SUB-REPRESENTACIÓN				PARIDAD			SOBRE-REPRESENTACIÓN		
	- 10%	10-19%	20-29%	30-39%	40-49%	50-59%	60-69%	70-79%	80-89%	+ 90%
Talleres	♀									
Comercial		♀								
Conducción	♀									
Admón. y G.				♀						
Técnicos			♀							
Estructura de Dirección			♀							
Estructura de Apoyo		♀								

Fuente: Renfe-Grupo (2013: 106). ELABORACIÓN propia.

GRÁFICO 2. PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO DE ADIF, SEGÚN DIVISIONES FUNCIONALES, (2012)

Área funcional	SUB-REPRESENTACIÓN				PARIDAD		SOBRE-REPRESENTACIÓN			
	- 10%	10-19%	20-29%	30-39%	40-49%	50-59%	60-69%	70-79%	80-89%	+ 90%
Personal de estructura			♀							
Mandos intermedios		♀								
Personal operativo		♀								

Fuente: Adif-Grupo (2013: 166). ELABORACIÓN propia.

La cuestión clave es identificar por qué persiste la segregación, especialmente si se tiene en cuenta que, hace más de tres décadas que la *Constitución* sanciona toda forma de discriminación (art. 14) y que desde entonces se ha producido una incorporación de mujeres al empleo, en todos los ámbitos de la esfera pública³. También, porque a finales de los años 70, se inició un acceso

de trabajadoras a puestos tipificados como «masculinos», que auguraban un previsible progreso en la integración de más mujeres como empleadas en «oficios de hombres» en el sector ferroviario español. Sin embargo, tres décadas después se sigue constatando que su presencia es tan marginal que pueden seguir siendo consideradas como una minoría extema. A este respecto y, siguiendo el razonamiento de Dahlerup (2012), se podrían plantear dos hipótesis: a) Imputar esta situación a las mujeres: «Ellas no quieren», no se sienten atraídas por este tipo de empleos; «Ellas no saben», tienen menor capacidad para desempeñar

³ La llegada de la democracia en España coincidiría con el impulso internacional para la promoción de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública. Naciones Unidas promovió que 1975 fuera el *Año Internacional de la Mujer* (Resolución A/RES/3010).

estos oficios o, b) Atribuir este diagnóstico a las lógicas androcéntricas de las organizaciones y a la persistencia de barreras socio-culturales que asocian masculinidad y feminidad a capacidades objetivas y, por tanto, reafirman la existencia de ocupaciones para «varones» y para «mujeres». Este es, por tanto, el objetivo principal de estas páginas. Cuantificada la desigualdad estadística (gráficos 1 y 2), se pretende identificar algunos de los factores y mediaciones sociales que han impedido, hasta el momento, avanzar hacia la paridad y la equidad de género.

3. TODO DOMINIO TIENE QUE VER CON UNA GENEALOGÍA TRABAJADORAS FERROVIARIAS ANTES DE LA NACIONALIZACIÓN (1857-1941)

Incorporar la perspectiva de género al estudio social de los ferrocarriles es un ejercicio que suele incomodar a las empresas, pues señala la presencia o persistencia de barreras, socialmente construidas, en el acceso de las mujeres a las actividades productivas (Scott, 1986 y 2010). El modelo de organización adoptado en la gestión del ferrocarril fue diseñado para ser integrado únicamente por hombres. La administración burocrática, caracteriza por Weber (1922) como el «súmmum» de la racionalidad organizativa, fue aplicada dentro del sector ferroviario, en tanto este nuevo yacimiento de empleo, emblema de la modernidad, necesitaba ejercer un control efectivo sobre estructuras empresariales de gran tamaño, compleja división del trabajo y en una plantilla geográficamente dispersa. Sin embargo, la implementación real de los principios weberianos a la gestión de recursos humanos resultó, en contradicción con la lógica teórica, ciega al género (Kanter, 1977; Ferguson, 1984; Cockburn, 1991; Billing, 1994 y Tanwir, 2014).

El principio de profesionalización, basado en el mérito y la capacidad, cedió ante el principio de confianza. Un elemento que operaba como mecanismo de control interno (expectativa de trabajo para parientes y descendientes), pero también como un elemento de identidad colectiva y corporativa (Ballesteros, 2010: 192-193). Esta cuestión ha sido interpretada como un factor objetivo y

eficaz de cierre de oportunidades de empleo para «foráneos» al ferrocarril, entre las que culturalmente se encontraban las mujeres:

«estas características de la estructura laboral, celosamente protegidas por los sindicatos, han supuesto que, a pesar de las legislaciones vigentes sobre igualdad de oportunidades, sigan sin existir apenas trabajadoras de sexo femenino en algunos grupos profesionales como los maquinistas o el personal de mantenimiento, señalización o talleres» (Ferner, 1988: 124).

Los presupuestos culturales, son un importante condicionante en la promulgación de la legislación del trabajo y no deben aislarse en el estudio de las formas de organización y sus efectos en la configuración de los mercados de trabajo. Cuando el transporte por ferrocarril irrumpió en la historia, las mujeres no eran dueñas de su destino. Estaban jurídicamente subordinadas a los varones y no podían decidir en ningún ámbito de sus vidas —educativo, profesional o político—. El orden social, diseñado con sesgo androcéntrico, había dispuesto cuál era su destino «natural» —ángeles del hogar—. Por su parte, el negocio ferroviario como insignia de la modernidad técnica, estableció principios ideológicos en la contratación de los agentes. Las exigencias de «cualificación», «exclusividad» y, en algunos puestos, «fuerza física», legitimaron el discurso de los directivos para excluir a las mujeres del empleo ferroviario (Sarasúa y Gálvez, 2003: 9-33).

El reclutamiento de personal pivotaba principalmente sobre la **cualificación**, hasta en las ocupaciones más subalternas se impuso la condición de *saber leer y escribir*. El principio de profesionalización weberiano confiaba una relación directa entre formación y ocupación. Una exigencia que excluiría la contratación de trabajadoras pues, cuando se empezó a desarrollar la red ferroviaria en España, las mujeres no sólo estaban sistemáticamente excluidas del acceso a la formación profesional, sino que tenían muy limitada la posibilidad de la alfabetización⁴. El

⁴ Antes de la *Ley Moyano* la legislación educativa restringía poderosamente el acceso de las mujeres a la instrucción elemental, al tener la educación de las niñas un carácter privado y doméstico.

poder de la cualificación operó como el filtro más importante para el reclutamiento de los trabajadores y, al mismo tiempo, se exhibió como elemento de superioridad técnica de la nueva profesión, reproduciendo intereses de clase.

La **exclusividad** de los trabajadores, como la obligación que tiene la persona asalariada de acudir a cumplir ciertas tareas o cubrir emergencias en el momento que así se lo exija la organización, formaba parte de la caracterización de la burocracia expuesta por Weber, operando como un elemento esencial en el funcionamiento de las compañías ferroviarias. Bajo el principio de garantizar la seguridad en el transporte, se produjeron todo tipo de abusos en la duración y prolongación de la jornada laboral. Aludiendo al mantra de «la entrega al cargo», se desdibujaban los límites entre desempeñar un trabajo a tiempo completo y anteponer la necesidad del servicio a la vida personal. En palabras de Weber:

[El desempeño de un cargo] *exige todo el rendimiento del funcionario, sin detrimento de la circunstancia de que pueda estar bien determinado el tiempo que esté obligado a permanecer en la oficina cumpliendo con sus deberes* (Weber, 1922: 726).

Esta lógica «del deber» reafirmaba la rígida división sexual del trabajo que, asignaba a los hombres el papel de sustentadores y a las mujeres el de reproductoras-cuidadoras.

Por último, el argumento de la **fuerza física** como un atributo exclusivamente masculino operó no sólo como una característica en la contratación de agentes ferroviarios, sino que también se convirtió en un elemento de identidad de este colectivo (Vincenot, 1981). Al trabajador de los ferrocarriles se le atribuía rudeza y un permanente «espíritu de sacrificio»:

IMAGEN 1. OBREROS DE VÍA TRANSPORTANDO UN RAÍL



Fuente: Ferdinand Dubreil (1946), en Vergeade (2007: 32).

La Ley de 1857, al prohibir las escuelas mixtas, denegó aún más las posibilidades educativas de las mujeres, porque cuando los fondos municipales no alcanzaban a pagar dos escuelas era obvio que no se crearía las de las niñas (FLECHA, 1997: 13-26).

«...el oficio del ferroviario sigue siendo un oficio duro y rudo, al mismo tiempo que una escuela de sangre fría. Un verdadero oficio de hombre» (SNCF, 1959: 8).

No obstante, y a pesar de que el orden social y los principios de organización burocrática hacían impermeable el empleo a las mujeres en el sector ferroviario, fueron contratadas en algunas ocupaciones. Por un lado, esta nueva rama de actividad económica llevaría aparejada, desde el principio de su aparición, una alta siniestralidad laboral. La ideología de grandeza y la cultura paternalista de empresarios e ingenieros contemplaron la compensación a los causahabientes de las víctimas –hijos y esposa–, mediante una posible contratación en las organizaciones. Así, se puede documentar en las dos principales compañías españolas, *Norte* y *MZA*, la incorporación de viudas como recaudadoras o limpiadoras de estaciones, en función del estatus profesional de la víctima y el capital cultural de la postulante (Ballesteros, 2003: 341-344).

Por otro lado, se produjo un inesperado acceso de mujeres a las plantillas por una singular prescripción normativa. A finales de los años ochenta del siglo XIX, distintos gobiernos nacionales en Europa, exigieron la custodia humana en la superposición de caminos terrestres. Cada vez que una vía férrea atravesara un camino, las empresas debían instalar barreras y gestionar el paso secuenciado de personas, trenes y ganado⁵. Esta regulación implicó un revés en los presupuestos de gastos de las compañías, que idearon una estrategia generalizada para cumplir la norma, al menor coste posible. ¡Y ahí estaban las mujeres para ser instrumentalizadas! En España, Francia y Gran Bretaña, la ocupación de «*guardabarrera*» fue sistemáticamente confiada a personas

del sexo femenino, por la cuarta parte de un jornal ordinario (Ballesteros, 2003)⁶.

GUARDABARRERAS EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES

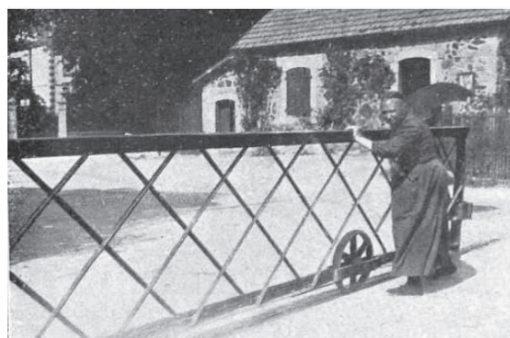
IMAGEN 2. Francia, 1881



Fuente: *L'Illustration*, núm. 2526.

La ocupación fue estratégicamente feminizada, eligiéndose para el desempeño a las esposas de obreros o capataces del mantenimiento de vía (Ballesteros, 2003: 345). Hasta la automatización de pasos a nivel (1980-1990) estas agentes representaron la categoría laboral con mayor número de mujeres (Ballesteros, 2003: 347).

IMAGEN 3. Froissy, 1913



Fuente: *Hojas selectas*, núm. 133, pág. 516.

⁵ Reglamento de Inspección y Vigilancia de los Ferrocarriles publicado en *La Gaceta de Madrid*, 8-07-1859 y 19-01-1861.

⁶ En Gran Bretaña, la Ley de Carreteras de 1839 (*Highways Act*), propició la presencia masiva de guardesas (WOJCZAK, 2005, cap. 1).

En resumen, la incorporación de trabajadoras al puesto de guardabarrera no representó una oportunidad de empleo para las mujeres, pues el objetivo de las compañías al contratarlas perseguía cumplir la obligación prescrita por la ley, asumiendo el menor coste económico. Por tanto, su presencia en las plantillas de personal representó una estrategia de instrumentalización y no una posibilidad real de integración al trabajo ferroviario. Una situación análoga al «provisional y extraordinario» empleo de las mujeres en el sector ferroviario, durante el transcurso de la I y II Guerra Mundial. Su empleabilidad y oportunidades concluyeron con su finalización (Weiner, 1975 y Lamoureux, 2003).

4. TRABAJADORAS FERROVIARIAS EN EL PERÍODO RENFE (1941-2011)

La nacionalización del sector ferroviario, a la conclusión de la Guerra Civil, no solo implicaría la constitución de un servicio público estatal centralizado, sino una plataforma de transmisión y exhibición de la ideología de la dictadura. RENFE contaría con el control y apoyo del Ejército que, como luego se indicará, asumiría en exclusividad el reclutamiento de personal en las ocupaciones más estratégicas de la explotación ferroviaria, los servicios de *Movimiento* –personal de estaciones y control de trenes– y *Tracción* –personal de conducción–⁷.

Las relaciones laborales en RENFE estaban subordinadas a la legislación vigente, cuyo

marco general lo inspiraba el *Fuero del Trabajo* (1938)⁸, pero que quedaría desarrollado en su correspondiente Reglamento de Trabajo (1944)⁹. La filosofía del nuevo orden consagraría a la familia como «la institución social» garante de la renovación de la tradición católica. Como norma «*El Estado prohibirá el trabajo nocturno a las mujeres y los niños, regulará el trabajo a domicilio y libertará a la mujer del taller y la fábrica*»¹⁰. Este marco ideológico conllevaría una rígida re-affirmación de la división sexual del trabajo y, con ello, un cierre efectivo de oportunidades de empleo para las mujeres.

En el ámbito específico de las relaciones laborales en RENFE, el Reglamento (1944) regulaba el acceso al empleo de trabajadoras en tan sólo cinco ocupaciones: enfermera, guardesa, costurera, obrera¹¹ y limpiadora, prescribiendo para su ingreso en la empresa el requerimiento de tener entre 18 y 50 años, salvo las enfermeras cuya edad mínima de acceso se fijaría en los 25 años. El puesto de expendedoras de billetes en estaciones, que habían ocupado en las antiguas compañías ferroviarias, se suprimiría para las mujeres, dándoles la opción de acceder a puestos de administración o telefonía. Además, RENFE mantendría la actividad de las trabajadoras de los servicios centrales de administración (Ballesteros, 2003: 349). De esta

⁸ Decreto de 9 de marzo de 1938, aprobando el Fuero del Trabajo, Boletín Oficial del Estado, núm. 505, 10 de marzo de 1938, págs. 6178-6181.

⁹ Orden de 29 de diciembre de 1944, Boletín Oficial del Estado núm. 14, de 14/01/1945, página 490.

¹⁰ Sección segunda del Fuero del Trabajo, 1938. Una declaración que no suponía ninguna ruptura con el marco jurídico precedente, pues desde la Ley de 13/03/1900, que fijaba las condiciones del trabajo de las mujeres y los niños y el Decreto de 25/01/1908, que implantaba la clasificación de industrias y trabajos prohibidos, total o parcialmente, conformaban la denominada «legislación protectora» (NIELFA, 2003; BORDERÍAS, 2007 y GARCÍA GONZÁLEZ, 2014). Estas normas han sido interpretadas como el principal mecanismo de exclusión y/o restricción de la actividad laboral de las mujeres, y ni siquiera durante el gobierno de la Segunda República fueron derogadas (ESPUNY, 2006).

¹¹ Bajo esta categoría se aglutinan las ocupaciones de lavanderas, empaquetadoras y cardadoras.

⁷ La Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (RENFE) se constituyó en 1941 tras la nacionalización del sector (Ley de Ordenación Ferroviaria y de los Transportes por carretera, 24 de enero de 1941. Derogada por Ley 16/1987 de Ordenación de los Transportes Terrestres). Su primacía como empresa única se quebraría en el año 2004, cuando entró en vigor la Ley del Sector Ferroviario (39/2003) por la que RENFE perdió su condición de empresa pública, convirtiéndose en accionista mayoritario de dos grupos empresariales ADIF (gestora de las infraestructuras) y RENFE Operadora (encargada de la explotación de los ferrocarriles) BOE núm. 276, de 17 de noviembre de 2003, pp. 40532-40562.

manera se establecía una nítida segregación de las agentes ferroviarias en puestos relacionados con la cultura de la domesticidad.

Pese a la aprobación de la Ley 56/1961 –sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer– y el *Decreto 258/1962* –para equiparar a los trabajadores de uno y otro sexo en derechos de orden laboral–, RENFE no modificaría la lógica androcéntrica en la selección de su personal. Sería la llegada de una constitución democrática la que forzaría que el primer Convenio Colectivo de empresa (1978) contemplara que cualquier puesto de trabajo pudiera ser cubierto, indistintamente, por personal masculino o femenino. Lo que significó que en las convocatorias, externas e internas, no se podría impedir a las mujeres concurrir a los procesos de selección. Al amparo de este nuevo marco de relaciones laborales, un grupo de mujeres se postularía a cubrir puestos de explotación ferroviaria como «obreras especialistas de talleres» –ingresando en la empresa a través de las *Escuelas de Aprendices* (EA)– y como maquinistas de tren –tras superar un competido concurso-oposición y aprobar la formación teórico-práctica correspondiente–.

Las *Escuelas de Aprendices* (EA) representaron la estrategia de gestión más elaborada para consolidar el reclutamiento de personal desde la lógica de los «mercados internos». Según Ferner (1988: 123) la selección del personal, al menos en los casos de British Railways (BR) y RENFE, se basaba en esta estrategia –descrita por Burawoy (1979)–, creando un circuito de distribución de empleo cerrado, donde se puede constatar una fuerte tendencia a la contratación de individuos de las mismas familias que, daba lugar a largas sagas de ferroviarios¹².

Si bien, en los primeros años de constitución de RENFE las EA formarían personal de nuevo ingreso, pronto esta opción quedaría

reservada para a los hijos de los agentes (Ballesteros, 2014: 750). En 1980, la convocatoria de nuevos alumnos admitió por primera vez mujeres que, por supuesto debían ser hijas de ferroviarios, y se convertirían en pioneras de la XXXV promoción.

El estudio de caso ha desvelado que los argumentos para la división sexual del trabajo carecen de fundamentos racionales. Las aspirantes a aprendices no se arredraron, superando con éxito todos los requisitos de formación y se integraron como capacitadas agentes al trabajo asignado, habiendo documentado que su desempeño ha sido explícitamente reconocido por la mayoría de sus compañeros varones (Ballesteros, 2014). Después de más de tres décadas, siguen en los talleres y en las vías, sintiendo el orgullo de formar parte de la «familia ferroviaria».

Lamentablemente, esta apertura de oportunidades sólo se mantuvo durante cuatro años, pues RENFE cerró las *Escuelas de Aprendices*, anulando una óptima vía de acceso en la incorporación de trabajadoras a ocupaciones de mantenimiento de las infraestructuras ferroviarias.

El caso de las «maquinistas de tren» también se revela como una evidencia empírica de integración de mujeres en ocupaciones tipificadas como masculinas¹³. Entre 1979-1981 RENFE convocó tres concursos públicos para admitir aspirantes a la conducción. Tres promociones civiles, sin restricciones de edad y sexo, representarían la primera oportunidad de empleo ferroviario para la personas no vinculadas al sector y denominados por los agentes más antiguos como «los de la calle». Contra todo pronóstico, a estas convocatorias concurren mujeres que por méritos propios ganaron un puesto de trabajo primero como ayudantes y unos años después como maquinistas.

¹² Según una encuesta realizada en RENFE en 1984 un 64 por ciento de los entrevistados afirmaron ser hijos de empleados, y un 14 por ciento declararon ser nietos de ferroviarios (FERNER, 1988: 123).

¹³ Los resultados de investigación forman parte de un proyecto colectivo financiado: «Mujeres en Mundos de Hombres» (MICINN-12-FEM2011-25228) y que en el momento de redactar este artículo está en proceso de evaluación para su publicación como libro.

IMAGEN 4. GRUPO DE OBRERAS ESPECIALISTAS CONSOLIDADAS, BILBAO (1986)

Fuente: Archivo personal de la informante 03 –maquinistas de tren–.

A partir de estas convocatorias (1979-1981), 42 mujeres accedieron a RENFE como aspirantes a la conducción ferroviaria. El estudio de caso ha revelado que la práctica totalidad permanece en RENFE, aunque sólo dos tercios de estas trabajadoras siguen ejerciendo como maquinistas de tren. La investigación ha identificado tres tipos de trayectorias laborales: a) carrera estable, permanecen como maquinistas; b) carrera desplazada, han sido «colocadas» en otros puestos¹⁴ y c) carrera promocionada, trabajadoras que acceden a la conducción mediante concursos de promoción interna.

Transcurridas más de tres décadas de su incorporación como conductoras ferroviarias,

¹⁴ Con la elocuente expresión «colocar», en el lenguaje ferroviario se hace referencia a las maquinistas que optaron por un puesto administrativo. Un proceso que ha sido advertido en otros contextos de incorporación de trabajadoras a ocupaciones de dominación masculina y que, por ejemplo, JACOBS (1989) denominó «puertas giratorias».

el balance que realizan sobre su vida laboral describe una nítida satisfacción. Ante la pregunta: «—*Si pudieras volver a empezar ¿elegirías ser ferroviaria? Y ¿maquinista?*» estas trabajadoras respondían así:

«He disfrutado mucho, muchísimo. Sí, sí, no hay duda ahí. Y ahora por ejemplo a mí me dicen, vete otra vez de maquinista y me voy, vamos sin dudarle» (Informante 01, maquinista mujer)

«Por supuesto que sí y encantada de ser maquinista» (Informante 05, maquinista mujer)

«Me siento orgullosa de donde estoy y de mi trabajo. Para mí ha merecido la pena totalmente»...«Si, si de todo corazón» (Informante 08, maquinista mujer).

«Por supuesto volvería a ser ferroviaria, sin dudarle. Y también maquinista» (Informante 19, maquinista mujer)

IMAGEN 5. M^a JOSÉ CEBADA –MAQUINISTA–, LEÓN (2011)

Fuente: Puente (2011)

En perspectiva temporal, esta declaración de satisfacción con su desempeño profesional no niega las dificultades experimentadas, especialmente en la primera década de su incorporación a RENFE. En el año 2001, las maquinistas españolas se reunieron por primera vez para conocerse y compartir experiencias, elaborando un manifiesto en el que afirmaban¹⁵:

«Compañeras, amigas

Hemos llegado hasta aquí y sabemos que sólo es una estación intermedia, que nos quedan muchas paradas hasta conseguir que en este tren conducido por una mujer se suban muchas mujeres.

Sí, sentimos que la vi(d)a está libre, luces verdes nos indican que el camino, aunque lleno de piedras, es el bueno.

Sí, asumimos la zona oscura de esta profesión, los inconvenientes, el desarraigo, los contratiempos, los madrugones (tan beneficiosos para las arrugas), las aventuras y sus desventuras y lo hacemos, como dice el poeta, con la sonrisa ancha...

...

Sí, nos comprometemos con nuestr@s hij@s a seguir trabajando por la igualdad y la justicia social.

Sí».

Podía concluirse que, examinados los testimonios de trabajadoras que accedieron y permanecen en ocupaciones de dominación masculina, se hace evidente su permanencia laboral. Su capacidad y competencia

¹⁵ «Mujeres de Tracción, I Encuentro, Barcelona 6-7 de marzo de 2010», álbum inédito de las maquinistas españolas, consultado y escaneado por gentileza de la informante 07.

profesional no difieren de sus compañeros varones y, por tanto, se puede afirmar que no existe ningún impedimento para promover políticas de reclutamiento que favorezcan la igualdad de oportunidades y la conquista de la paridad en el empleo. Sin embargo, este objetivo no se realizará sin el compromiso de las organizaciones que deberán implementar políticas activas que atraigan a más mujeres a categorías sub-representadas y, diseñar programas de gestión desde la perspectiva de género (Martin y Barnard, 2013: 11).

5. EXPLORANDO LAS BARRERAS DE ACCESO AL EMPLEO FERROVIARIO

La sub-representación de las mujeres en el empleo ferroviario es resultado de diversos factores –ideológicos, culturales y jurídicos– que operan de forma simultánea, produciendo un contexto estructural de desventaja entre los sexos. En este epígrafe se describen barreras y condicionantes identificados en el desarrollo de una dilatada investigación empírica. Trataré de señalar cómo este fenómeno es consecuencia tanto de la persistencia de una socialización sexuada, como de eficaces mecanismos legislativos y organizativos que han operado como eficaces barreras de entrada y/o permanencia.

5.1. Exclusión – Restricción – Limitación

Reconocer la pervivencia del poder masculino es sólo el pie de estribo para identificar los argumentos discursivos que producen y re-producen las asimetrías. En primer lugar, las **diferencias biológicas** entre varones y mujeres han operado como la justificación central de la división sexual del trabajo. Fuerza y exclusividad para el empleo (atributos masculinos); frente a ductilidad y domesticidad (atributos femeninos). Las «casposas» tesis de Murdock (1949) sobre el orden y la estabilidad que proporciona la familia nuclear-heterosexual y las aportaciones especifi-

cas que proveen el padre (económica) y la madre (afectiva), lejos de ser una reminiscencia del pasado, siguen siendo testadas en estudios sociológicos recientes, con sorprendentes conclusiones¹⁶.

La diferenciación anatómica de los cuerpos provocó una **socialización cultural sexuada** orientada a la adscripción de roles femenino-masculino, muy renuente al cambio y que sigue siendo un factor determinante en las elecciones de profesiones y carreras profesionales, entre mujeres y hombres. Pese a que el rendimiento de las estudiantes en Bachillerato es, en promedio, mayor que el de los estudiantes, a la hora de elegir titulación, ellas se decantan preferentemente por titulaciones de humanidades, ciencias sociales o ciencias de la salud, distanciándose de carreras científico-técnicas (Vazquez-Cupeiro, 2015: 178). Esta construcción social del orden, basado en una cultura sexuada es la principal causa en el diseño de **mecanismos jurídicos de exclusión y restricción** al empleo de las mujeres, mediante la denominada «legislación protectora».

Ya se indicó que, desde la constitución de la RENFE, el reclutamiento de personal en la mayoría de las ocupaciones de explotación ferroviaria permanecía bajo la competencia del Ejército. La importancia estratégica que el régimen franquista concedió al sistema ferroviario, tanto desde el punto de vista de la defensa nacional como del control de la población interior, provocó que se confiara su funcionamiento a fuerzas militares, por lo que esta institución mantendría una presencia muy activa en

¹⁶ El proyecto *Family and Changing Gender Roles* realizado por el International Social Survey Programme (2012), desarrolló una investigación social por encuesta en 37 países. La primera pregunta incluía el siguiente ítem: «Es probable que a un niño/a en edad preescolar (menor de seis años) le perjudique que su madre trabaje». Las personas entrevistadas debían posicionarse en cuatro categorías: «Muy de acuerdo», «De acuerdo», «En desacuerdo» y «Muy en desacuerdo». En España, el 50,4 por ciento de la población residente, mayor de 18 años, está «De acuerdo» o «Muy de acuerdo» con dicha afirmación. ¿Realidad o ficción? (CIS, estudio núm. 2942).

RENFE, «desde el reclutamiento y formación del personal hasta el mantenimiento de una estructura paramilitar» (Ferner y Fina, 1988: 133). De esta forma se activaba un mecanismo de cierre absoluto de oportunidades para el empleo de las mujeres en ocupaciones de explotación ferroviaria.

El segundo mecanismo de restricción hace referencia a la «legislación protectora», como un marco de cristalización del orden social androcéntrico. Los núcleos argumentativos legitimadores apelaban a la debilidad física de la fisiología femenina y a la moralidad vinculada a los deberes familiares como principales motivos para justificar la existencia de una normativa especial que, de facto, operaba como un mecanismo discriminatorio y, hoy por hoy, es interpretada como un obstáculo para el acceso y/o la permanencia de las mujeres en muchas ocupaciones laborales (Espuny, 2006, 2007a, 2007b, 2008).

Si bien, como se ha descrito, las oportunidades de empleo para las mujeres fueron muy escasas, no resultaron inexistentes. Las «oficinas» se han revelado, al igual que en la Administración general del Estado, un nicho temprano de empleo (Franco Rubio, 1981). La hipótesis más plausible es que estos puestos de «terciopelo» se adjudicarían a las hijas o viudas de empleados ferroviarios. El volumen de contratación en esta área no fue nada despreciable, pudiéndose cuantificar en los años 60 del siglo XX, y para esta división funcional, un volumen de contratación en torno a un 20 por ciento¹⁷.

Sin embargo, y en consonancia con el capital ideológico del franquismo, se estableció un eficaz mecanismo de limitación en el empleo. La *Excedencia Forzosa por Matrimonio* (EFM) operó como un procedimiento más de reproducción del modelo familiar vigente. En virtud de

la cual, las empleadas solteras cesarían en su relación laboral, al cambiar de estado civil (artículo 159, Reglamento de Trabajo -1944). Como en otras empresas, RENFE indemnizaba este «despido» con una cantidad monetaria denominada «dote» y, suponía percibir en la liquidación, tantas mensualidades como años de antigüedad se acreditaran –sin límite en su número–. Excepto en el caso de las guardabarreras, para las que esta compensación no se contemplaba. Esta situación podría revertirse, solo, si la trabajadora se convertía en cabeza de familia (se entiende que por viudedad o invalidez permanente del esposo), debiendo solicitar su reingreso en los treinta días posteriores al hecho que determinara tal circunstancia y debiéndosela adjudicar la primera vacante de su categoría (artículo 163, Reglamento de Trabajo -1944).

5.2. Disuasión

El tímido acceso de una minoría de trabajadoras al empleo de explotación ferroviaria, a principios de los años ochenta, no implicó una automática integración laboral. En este último epígrafe se propone narrar sucintamente la vivencia que las y los informantes experimentaron cuando las trabajadoras se sumaron a escenarios laborales colonizados, hasta ese momento, sólo por varones. Los testimonios recabados, en dos de los tres estudios de caso –«obreras especialistas» y «maquinistas de tren»– permiten afirmar que estas trabajadoras se sintieron, cuando menos, incisivamente observadas y han declarado haber experimentado, especialmente en la primera década de desempeño de su ocupación, procesos de extrañamiento, vacíos, indiferencias, cuestionamientos, burlas, insultos y, en el peor de los casos, acoso.

La posición de dominio de la mayoría, tal como evidenció Elías, en su ensayo acerca de las relaciones entre establecidos y forasteros del ficticio barrio de Winston Parva, conllevaría el establecimiento de relaciones asimétricas: «la exclusión y estigmatización de los nuevos vecinos por parte de los establecidos

¹⁷ Pese a los escasos documentos que desagregan estadísticas de personal por sexos, el *Escalafón de RENFE de 1962*, permite contabilizar una presencia notable de asalariadas en servicios de administración. De los 7.173 agentes, 1.355 eran mujeres (18,89%).

eran armas poderosas que éstos usaban para preservar su identidad, reafirmar su superioridad y mantener a «los otros» a raya» (Elias, 2012: 60). Las trabajadoras ferroviarias advirtieron diversas actitudes de hostilidad, interpretadas como mecanismos de resistencia ante el cambio social y que, en algunos casos, operaron como un dispositivo de disuasión, que pretendía o el abandono del empleo o, la movilidad a ocupaciones tipificadas como femeninas (Jacobs, 1989).

A principios de los años ochenta, RENFE publicó un informe de empresa —*El tren en 1982*— en el que se recogían los resultados de un «focus group» con seis trabajadoras de nuevo ingreso: una ayudante de maquinista, una interventora, una factora y dos obreras. El objetivo de la empresa era narrar las reacciones de los agentes ferroviarios ante la llegada de mujeres a empleos que, «hasta ese momento, sólo realizaban hombres». Las informantes coincidieron en señalar que, en general, fueron recibidas con escepticismo y se sintieron insistentemente observadas: —«Van pendientes de ti» (Antonia, obrera especialista); «Los primeros días estaba rodeada de hombres» (Esperanza, obrera especialista); «De nosotras, en principio, desconfían» (M^a Dolores, factora)—. La presión ante la permanente evaluación de las trabajadoras era resistida con lo que Kanter (1977: 984) denominó «efecto demostración», es decir, visibilizando su capacidad y competencia profesional.

El des-orden que acarreaba la incorporación de una categoría inexistente —mujeres en oficios de hombre— fue experimentado con una actitud de desconfianza mutua:

«Cuando ya nos incorporamos al taller recuerdo que mi destino fue el eléctrico donde había cien hombres trabajando...y yo... Toda una experiencia...me miraban como si fuese un bicho raro escapado de algún zoo de personajes extraños...y yo a ellos creo que parecido...eran mayores (viejos, en su mayoría) y algunos realmente peculiares...los primeros días fue de tanteo mutuo...nos «observábamos» mutuamente...luego ya empezaron a hablarme un po-

quillo...les costó lo suyo...hubo anécdotas curiosas en las que saqué a relucir mi genio y que me hizo tener reputación de tener un poco de «mala hostia»...pero a pesar de ser en un principio un ambiente «extraño» (no quiero calificarlo de hostil) creo que gané la batalla y he llegado a tener grandes amigos entre mis compañeros» (Informante 07, Escuelas de Aprendices).

La presencia inesperada de trabajadoras era percibida como un hecho «irracional». Eran una innegable excepción a la regla, mujeres en un mundo de hombres, y se las hacía saber, que estaban fuera de lugar¹⁸.

El propio espacio de trabajo estaba diseñado sólo para varones, presentándose esta circunstancia como una dificultad de adaptación para la minoría. Durante años, tuvieron que reivindicar la duplicación de aseos, vestuarios y habitaciones de descanso¹⁹. Mientras tanto, aprendieron a desarrollar diversas estrategias de resiliencia, no exentas de riesgos para la salud, como era dejar de ingerir líquidos o aguantar la evacuación. Mucho más desagradable les resultaba tener que guardar las compresas higiénicas hasta llegar a casa (ASLEF, 2012: 18).

Pronto descubrirían el peso de la cultura androcéntrica pues los espacios «de hombres» estaban colonizados por la identidad viril ar-

¹⁸ Esta experiencia es una situación general en contextos de incorporación de mujeres a ocupaciones de dominio masculino. Cuando ANNE WINTER, primera maquinista inglesa, acudió a una delegación de British Railways para preguntar cómo podía llegar a ser maquinista, fue contestada con una risa histérica (WOJTCZAK, 2005: 320). Por su parte, Sylvie Gueudeville, la primera maquinista francesa en Alta Velocidad, fue acusada de querer entrar en el servicio de tracción con la intención de encontrar un marido (*Les infos*, journal interne de la SNCF, 27/04/2007, pág. 14).

¹⁹ Esta circunstancia es universal y ha sido advertida en otros estudios de caso. Ann Henderson, primera maquinista escocesa, lo señalaba como un grave problema de las instalaciones de trabajo (WOJTCZAK, 2005: 332), habiendo sido una de las reivindicaciones permanentes de la federación de sindicatos británicos de maquinistas (ASLEF, 2011: 2). Análogamente, esta observación también está presente en el estudio de caso sobre las maquinistas norteamericanas (STARUSTKA, 2013: 48).

quetípica, exhibida sin ningún pudor. Las paredes de los talleres estaban profusamente decoradas con cartelería erótica, donde las mujeres son objetualizadas como cuerpos, que se ofrecen al deleite de la mirada masculina. Una licencia personal consentida por la empresa y que operaba como un mecanismo más de demostración de fuerza e intimidación²⁰.

Del mismo modo operaba el uso del lenguaje. Muchos agentes ferroviarios impusieron su dominio aludiendo a chistes y comentarios hostiles sobre sus cuerpos (Starutskaja, 2013: 21).

«...mi recibimiento fue, textualmente: «aquí nos llegan unas tetas y un culo». Lo suficientemente alto, para que yo lo oyera» (Informante 12, maquinista de tren).

RENFE fue negligente en adoptar soluciones ante las nuevas circunstancias. Por ejemplo, el tallaje excesivo y el diseño de la ropa de trabajo resultaba poco o nada funcional a las mujeres que, tuvieron que improvisar adaptaciones en los «monos» mediante el uso de cinturones, cintas adhesivas o impermeables. Tardaron años en suministrar uniformes acordes a su talla corporal y en admitir la demanda de recibir trajes de dos piezas.

Aceptar la diferencia, es decir, la presencia de trabajadoras, resultó un lento proceso que interpelaba, no sólo a los agentes ferroviarios, sino también a los usuarios de los ferrocarriles:

«...las primeras mujeres que llegaron al taller, no es que no estuvieran preparadas, era que no estaban concienciadas para el trabajo a realizar. Si ya para un chico de 17 años era complicado salir de casa y enfrentarse a los problemas que conlleva ser el último en unos talleres (tocaban los trabajos menos gratificantes) para una chi-

ca de esa misma edad resultaba todavía más complicado. Mi experiencia fue que la primera mujer con la que trabajé estaba a mis órdenes (yo en ese momento era oficial de una máquina mandrinadora y ella era mi peón) y se negaba a realizar ciertos trabajos que eran de su competencia alegando su falta de fuerza y operatividad. Es por ello que esta visión es muy parcial y por lo tanto no es válida...me pareció mal el acceso de mujeres que no podían desarrollar un trabajo, quitándoselo a otros que sí podrían. Posteriormente, al cambiar de situación laboral y al incorporarse nuevas chicas, ya sabiendo a lo que entraban creo que mi visión fue adaptándose, aunque sigo pensando que la entrada de la mujer en determinadas parcelas de la empresa no fue buena y en otras sí que fue muy buena...» (Informante 01, obrero especialista EA).

«A mí, a veces, cuando me ven enganchando un tren comentan, «seguro que hoy descarrilamos»» (Antonia, especialista de estación, Renfe, 1983: 14).

«Como electricista y mecánica que he sido (trayectoria de promoción interna), mi trabajo lo realizaba en la calle y he tenido anécdotas curiosas con la gente, como que los turistas me hicieran fotos subida a un poste» (Informante 10, maquinista mujer).

Con todo, el mayor desafío lo vivieron cuando experimentaron la maternidad. Desempeñar ocupaciones de la explotación ferroviaria —obreras o maquinistas— podía tolerarse siempre que no existiera un conflicto de intereses con las exigencias de una vida familiar propia. Compatibilizar un trabajo a turnos con la crianza, especialmente en la primera infancia de las criaturas, era calificado como todo un despropósito. Sus parejas, sus ascendientes, el entorno de trabajo, la falta de una cultura social de corresponsabilidad operaron con un potencial de «violencia simbólica» que pretendía disuadirlas

²⁰ Sugerimos la consulta del registro fotográfico de JEAN MOHR (1982: 238), «Paredes de las habitaciones de obreros emigrantes en Suiza».

de permanecer en esos puestos. En 1990, en la publicación sindical «*Señal Avanzada*» apareció un artículo titulado «Real como la vida misma» en el que se denunciaba la movilidad funcional que experimentaban algunas agentes. En el relato se argumenta tanto su posición de minoría, como la presión de las exigencias de conciliación entre vida familiar y vida laboral. Por su elocuencia se reproduce el texto íntegro:

«Experimentó el rechazo de sus compañeros desde el primer día: estaba robando el puesto de trabajo a sus hijos. Luego vino todo lo demás. Era difícil guardar el equilibrio: si aceptaba ayuda, malo (claro, una mujer no puede, ya se sabe), si la rechazaba, peor (estirada, chula, autosuficiente). No era muy divertido aguantar horas de conversación sobre las tías buenas; etc., pero si intentaba aislarse era seca y una antipática y si «confraternizaba» demasiado, podía encontrarse al día siguiente con la lista de los compañeros con los que supuestamente se había acostado. Sus opiniones sobre las condiciones de trabajo no contaban, porque todo el mundo sabía que ella no necesitaba el dinero como ellos (no quedaba claro si tenía que mantenerse del maná del cielo o del hombre de turno: padre, marido...). Después llegó el primer hijo, y con él, el baile de canguros, guarderías, abuelas, etc. Porque era normal que ella se ocupara de todo esto. Al fin y al cabo, era la madre, y además, no muy buena madre, dejando a su hijo en otras manos por las noches, los fines de semana... Entonces le llegó la oportunidad de pasar a una oficina, y la cogió. Tal vez se sintió aliviada, tal vez derrotada, tal vez las dos cosas a un tiempo. Poco importa. Los compañeros se sonrieron: «Mírala, por fin se ha colocado. Todo volvía a estar en orden»»²¹.

²¹ *Señal Avanzada* publicación de la Secretaría de la Dona Del Sindicat Ferroviari Nacional De Catalunya (CCOO), núm. 1, mayo de 1990.

Estos hallazgos confirman la falacia de la neutralidad de género de las organizaciones. RENFE gestionó las plantillas como si las personas trabajadoras fueran entidades incorpóreas y, obvió que el empleo no puede abstraerse de la vida humana. Las empresas funcionan como si estas dimensiones (trabajo-vida) fueran universos independientes, empoderando a los varones, pues son los que mayoritariamente se sacuden la responsabilidad personal de las actividades de cuidado y penalizando a las mujeres, que son en su mayoría responsables solitarias de la satisfacción de estas necesidades (Acker, 1998; Martin y Barnard, 2013).

6. CONCLUSIONES

El discurso de la igualdad, fuertemente asentado en el imaginario colectivo, se revela como una retórica proclama. La llegada de la democracia y la promulgación de la Constitución no han sido capaces de garantizar una igualdad efectiva. Ni siquiera con la aprobación de la *Ley para la Igualdad* se ha dejado atrás la discriminación, pese a la fe de sus promotores²².

Este artículo describe la evidencia estadística de sub-representación de mujeres asalariadas en el empleo ferroviario español, confirmando que el reconocimiento jurídico de la igualdad no garantiza la igualdad de oportunidades. Esta cuestión es especialmente grave en un contexto de profunda crisis del empleo y extensión del precariado, pues implica que existen-mantienen mecanismos eficaces para distribuir puestos de trabajo en un circuito cerrado que reproduce intereses de «clase» y de «género».

En el pasado, la exclusión de las mujeres al empleo ferroviario se fraguó mediante dos mecanismos. Por un lado, la «legislación protectora», cristalización del orden social androcéntrico, operó con eficacia y fue legi-

²² CHARO NOGUEIRA, *El País*, 24 de junio de 2006.

timada desde núcleos argumentativos que apelaban a la debilidad física de la fisiología femenina y a la moralidad vinculada a los deberes familiares de las mujeres. Por otro lado, las competencias transferidas al Ejército como garante en el control de los servicios ferroviarios, vetaron el acceso a la mujer.

Además, el marginal acceso de trabajadoras a ocupaciones tipificadas como masculinas no estuvo exento de dificultades, especialmente en la primera década de incorporación a RENFE. Los agentes ferroviarios desarrollaron estrategias de resistencia hacia las «extrañas», tratando de imponer su dominio con las esperanza de disuadir su permanencia en la empresa. No obstante, y pese a los obstáculos, la mayoría ha perseverado en sus puestos, demostrando su idoneidad profesional y haciendo visible que las barreras son una construcción social.

Las empresas ferroviarias, RENFE y ADIF, deben ser conscientes que el diagnóstico de sub-representación y segregación que actualmente poseen no es inevitable y, por tanto, es susceptible de ser modificado mediante políticas activas en la gestión de recursos humanos, que rectifiquen los sesgos y promuevan la equidad de género.

7. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE INFORMACIÓN

- ACKER, Joan (1998). «The Future of «Gender Organizations:» Connections and Boundaries.» *Gender, Work, and Organization*, Vol. 5, núm. 4, págs. 195-206.
- ADIF-Grupo (2013). Memoria Económica 2013, disponible en línea www.adif.es/es_ES/conoceradif/doc/Mem_Ec_Audit_2013.pdf
- ANKER, Richard (1997). «La segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías», *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 116, núm. 3, págs. 343-370.
- BALLESTEROS DONCEL, Esmeralda (2003). «La construcción del empleo ferroviario como una construcción masculina, 1857-1962», en SARASUA, C. y GÁLVEZ, L. (eds.). ¿Privilegios o Eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo, pp. 335-355.
- (2010a). «Retribuciones de los trabajadores de Vía y Obras (MZA). Reflexiones en torno a un análisis multidimensional», *Revista TST – Transportes, Servicios y Telecomunicaciones–*, Núm. 18, pp. 172-197.
- (2014). «Las mujeres en el ferrocarril: Acceso restringido», *Crisis y cambio: propuestas desde la sociología*, Madrid, ed. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología (UCM), págs. 744-756.
- (2015b). «El sesgo androcéntrico en la construcción del mensaje periodístico. El caso de las maquinistas de tren», *Revista Española de Sociología –RES–*, Vol. 24, págs. 43-63.
- BORDERÍAS, Cristina (ed.) (2007). *Género y políticas del trabajo en la España contemporánea: 1836-1936*, Barcelona, Publicacions i Edicions de la Universitat de Barcelona-Icaria.
- BURMAN, Shirley (2009). «Women and Railroading», *Trains Magazine*, disponible en línea <http://trn.trains.com/railroads/railroad-history/2009/11/women-and-railroading>, fecha de acceso septiembre de 2014.
- BURAWOY, Michael (1979). *Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, Chicago, University of Chicago Press.
- COCKBURN, Cynthia (1991). *In the way of women: men's resistance to sex equality in organizations*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- DAHLERUP, Drude (2012). «On a fast track to gender balance in politics», *Women United*, núm. 3, págs. 13-14.
- DUEÑAS Diego; IGLESIAS, Carlos y LLORENTE, Raquel (2014). «Segregación ocupacional por género en España: ¿exclusión o confinamiento?», *Revista Internacional del Trabajo*, Volume 133, pág. 345-371.
- ELIAS, Nobert (1966). «La relación entre establecidos y marginados», en SIMMEL (et al.) (2012). *El extranjero. Sociología del extraño*, Madrid, ediciones sequitur, págs. 57-86.
- ESPUNY, M^a Jesús (2006). «Aproximación histórica al principio de igualdad de género: Propósitos y realidades en la II República española (I)», en *IUSLabor* 3/2006 –Revista electrònica de Dret del Treball i de la Seguretat Social–, disponible en línea http://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2006-3/Historia.pdf, fecha de acceso junio de 2013.
- (2007a). «Aproximación histórica al principio de igualdad de género: el empleo femenino después de la guerra (II)», *IUSLabor* 1/2007- Revista electrònica de Dret del Treball i de la Seguretat Social- 1/2007, disponible en línea http://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2007-1/Historia2.pdf, fecha de acceso junio de 2013.

- (2007b). «Aproximación histórica al principio de igualdad de género (III): las Reglamentaciones de Trabajo, observatorios de la desigualdad», *IUSLabor* 2/2007 –Revista electrónica de Dret del Treball i de la Seguretat Social–, disponible en línea http://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2007-2/Historia.pdf, fecha de acceso junio de 2013.
 - (2008). «Aproximación histórica al principio de igualdad de sexos (IV): De la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 a las últimas disposiciones franquistas», *IUSLabor* 1/2008 –Revista electrónica de Dret del Treball i de la Seguretat Social–, disponible en línea <http://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/download/119856/159620>, fecha de acceso junio de 2013.
- EUROPEAN TRANSPORT WORKERS FEDERATION [ETF] – COMMUNITY OF EUROPEAN RAILWAY [CER] (2014). *Results of the 2013 questionnaire on the development of women employment in the railway sector in Europe*, disponible en <http://www.cer.be/publications/latest-publications/latest-publications/results-of-the-2013-questionnaire-on-the-development-of-women-employment-in-the-railway-sector-in-europe/>, fecha de acceso marzo de 2014.
- FERGUSON, Kathy (1984). *The feminist case against bureaucracy*, Philadelphia, Temple University Press.
- FERNER, Anthony (1988). *Governments, Managers, and Industrial Relations. Public Enterprises and their Political Environment*, traducido como *El Estado y las Relaciones Laborales en la Empresa Pública. Un estudio comparado de RENFE y British Railways*, Madrid, 1990, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- FERNER, Anthony y FINA, Lluís (1988). «La dinámica salarial durante el franquismo. El caso de RENFE», *Revista de Historia Económica*, Año VI, núm. 1, págs. 131-161.
- FLECHA, Consuelo (1997). *Las Mujeres en la Legislación Educativa Española: Enseñanza Primaria y Normal en los Siglos XVIII y XIX*, Sevilla, Gihus.
- GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo (2014). «Los trabajos prohibidos a la mujer en el Real Decreto de 25 de enero de 1908: la exclusión como instrumento de protección», en *IUSLabor* 2/2014, págs. 1-11, disponible en línea <http://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/276183/365297>, fecha de acceso agosto de 2015.
- JACOBS, Jerry A. (1989). *Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Careers*, Stanford, California: Stanford University Press.
- KANTER, Rosabeth M. (1977). «Some effects of proportions on group life: skewed sex ratios and responses to token women», *American Journal of Sociology*, Vol. 82, núm. 5, págs. 965-990.
- LAMOUREUX, David (2003). «Des cheminotes en usine: des femmes aux ateliers d'Arles (1914-1920)», *Revue d'histoire des chemins de fer*, núm. 28-29, disponible en línea, <http://rhcf.revues.org/1794>, fecha de acceso febrero de 2015.
- MARTÍN, Phiona y BARNARD, Antoni (2013). «The experience of women in male-dominated occupations: A constructivist grounded theory inquiry», *SA Journal of Industrial Psychology*, Vol. 39(2), disponible en línea <http://www.sajip.co.za/index.php/sajip/article/viewFile/1099/1323>, fecha de acceso junio de 2014.
- NIELFA CRISTÓBAL, Gloria (2003). «Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral», en Gálvez y Sarasúa (eds.), *¿Privilegios o eficiencia?: Mujeres y Hombres en los mercados de trabajo*, Alicante, Publicaciones UA, págs. 39-56.
- PUENTE, Ana (2011). «María José Cebada, maquinista», *Leonnoticias.com* (6 de marzo de 2011).
- RENFE-GRUPO (2013). *Informe Anual, 2012*, disponible en <http://www.renfe.com/empresa/organizacion/memoria.html>, fecha de acceso febrero de 2014.
- SARASUA, Carmen y GALVEZ, Lina (eds.) (2003). *¿Privilegios o Eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Alicante.
- SCHELLER, Livia (2009). «Le temps des conductrices de bus. Pour un espace de pensée entre activité professionnelle et personnelle», en *Temporalités*, disponible en línea: <http://temporalites.revues.org/1020>, fecha de acceso octubre de 2014.
- SCOTT, Joan W. (1986). «Gender: A Useful Category of Historical Analysis», *American Historical Review*, núm. 91, págs. 1053-1075, hay versión en castellano en Amelang y Nash (eds.), (1990). «El género: una categoría útil para el análisis histórico», *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*, Edicions Alfons el Magnanim, Institució Valencina d'Estudis i Investigació.
- (2010). «Gender: Still a Useful Category of Analysis?», *Diogenes*, Vol. 57, Núm. 1, pp. 7-14. Versión en castellano (2011). «Género: ¿Todavía una categoría útil para el análisis?», *La manzana de la discordia*, Vol. 6, Núm. 1, pp. 95-101.
- SNCF (1959). *Los ferrocarriles en Francia*, París, Les Fils de Victor Michel.
- STARUSTKA, Kathleen Lowry (2013). *Inequality on the rails: a qualitative study of women's experiences in the railroad industry*, thesis submitted to the Graduate Council of Texas State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts with a Major in Sociology.

- TANWIR, Maryam (2014). «Gender Neutrality and the Pakistani Bureaucracy», *Journal of International Women's Studies*, Vol. 15, núm. 2, págs. 143-165.
- VÁZQUEZ-CUPEIRO, Susana (2015). «Ciencia, estereotipos y género: una revisión de los marcos explicativos», *Convergencia. Revista de ciencias sociales*, Vol. 22, núm. 68, págs. 177-202.
- VERGEADE, Marie-Suzanne (2007). «Les cheminots: visions d'artistes», *Revue d'histoire des chemins de fer*, núm. 36-37, págs. 13-46, disponible en línea <http://rhcf.revues.org/86>
- VINCENOT, Henri (1981). *La vie quotidienne dans les chemins de fer au XIXe siècle*, París, Hachette.
- WEBER, Max (1922). *Economía y Sociedad*, México, Fondo de Cultura Económica, 1979.
- WEINER, Maurine (1975). «Women Workers and World War I: The American Railroad Industry, A Case Study», *Journal of Social History*, Vol. 9, núm. 2, págs. 154-177.
- WOJTCZAK, Helena (2006). *Railway Women. Exploitation, Betrayal and Triumph in the Workplace*, Sussex, The Hastings Press.

RESUMEN

En este artículo se describen las principales barreras que han condicionado la incorporación de las mujeres en el empleo ferroviario español. Los resultados se basan en el estudio de tres ocupaciones –guardesas, obreras especialistas y maquinistas de tren–. Los hallazgos se han contrastado con otras investigaciones similares y sugieren la presencia de, al menos, tres tipos de obstáculos: 1) *exclusión directa*, el ferrocarril era un «oficio de hombres»; 2) *limitación*, la legislación protectora fue eficaz para evitar el empleo femenino y 3) *disuasión*, la cultura del trabajo, la socialización sexuada y el diseño de las organizaciones contribuyen a la persistencia de estereotipos de género, favoreciendo las asimetrías entre mujeres y hombres en el empleo. El artículo sugiere que el diagnóstico de sub-representación y segregación no responde a factores «objetivos-racionales», sino que es consecuencia de una orientada construcción social.

Palabras clave: Trabajadoras del ferrocarril, guardesas ferroviarias, obreras ferroviarias, mujeres maquinistas de tren, mujeres en ocupaciones de dominación masculina, sexismo de las organizaciones, construcción social de las ocupaciones.

ABSTRACT

This paper explores the barriers that women face when trying to enter in Spanish railway employment. This study aimed to collect data from three railway occupations – «crossing keeper», «women workers of workshops» and «women train drivers»–. The principal results have been compared with findings of similar studies and suggest that there are three types of obstacles: 1) direct exclusion, to partner as a «craft of men»; 2) restrict access, protective laws limits women's employment opportunities and 3) social and cultural barriers to deter women from entering male dominated jobs. The paper concludes that segregation and the underrepresentation does not respond to rational factors, is the result of androcentric social construction.

Keywords: Railway women, railway crossing keeper, women workers of railway workshops, women train drivers, women in male dominated occupations, sexism in organizations, androcentric social construction.